

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Heru Purnomo dan Muhammad Cholil (2010)

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh lebih besar dari gaya kepemimpinan transaksional dalam kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional baik secara parsial maupun bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk Kepala bagian maupun Kasubag, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional lebih besar dari gaya kepemimpinan transaksional.

Persamaan Penelitian

Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah:

1. Sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja.
2. Sama-sama menggunakan data primer berupa kuesioner. Hal tersebut dapat dilihat melalui pengukuran alat uji kuisisioner yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan dapat menganalisis hasil yang ada sesuai dengan metode analisis yang ditetapkan.

Perbedaan Penelitian

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada tempat penelitian untuk penelitian terdahulu menggunakan pada karyawan administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Sedangkan untuk penelitian sekarang ini sampel penelitian untuk penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada kantor cabang utama BRI di Gresik.

Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2011)

Penelitian dari Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jumlah sample yang digunakan sebanyak 72 yang terdiri dari karyawan yang bekerja pada restoran maupun kios yang ada di Pakuwon Food Festival Surabaya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai dependen variable.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variable motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, faktor motivasi hanya memberikan kontribusi sebesar 13,6% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variable lainnya, hal ini terjadi karena penulis hanya membatasi penelitian ini dalam variable motivasi saja, sehingga penelitian ini dapat menjadi *lead project* untuk penelitian selanjutnya

Persamaan penelitian

Persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah:

1. Sama-sama menggunakan variable independen motivasi kerja.
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan data primer dengan sampel berupa kuisisioner yang akan dibagikan terhadap para karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui pengukuran alat uji kuisisioner yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan dapat menganalisis hasil yang ada sesuai dengan metode analisis yang ditetapkan.

Perbedaan penelitian

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada tempat penelitian untuk penelitian terdahulu menggunakan pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya sedangkan untuk penelitian sekarang ini sampel penelitian untuk penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada kantor cabang utama BRI di Gresik. Pada penelitian terdahulu menggunakan satu variable independen saja yaitu motivasi kerja sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan tiga variable independen yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan.

Slamet Riyadi (2011)

Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 110 responden yang berasal dari manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi financial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian

Persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah:

1. Sama-sama menggunakan variable independen kompensasi financial atau sistem penghargaan.
2. Selain itu dapat dilihat dari sumber data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah data primer dengan menggunakan sampel berupa kuisisioner yang akan dibagikan terhadap para karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui pengukuran alat uji kuisisioner yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan dapat menganalisis hasil yang ada sesuai dengan metode analisis yang ditetapkan.

Perbedaan Penelitian

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada tempat penelitian untuk penelitian terdahulu menggunakan pada karyawan perusahaan manufaktur di Jawa Timur, sedangkan untuk penelitian sekarang ini sampel penelitian untuk penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada kantor cabang utama BRI unit di Gresik. Pada penelitian terdahulu menggunakan dua

variable independen saja yaitu kompensasi financial dan gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan tiga variable independen yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan.

Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan apakah kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 32.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Persamaan Penelitian

Persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah sama-sama menggunakan independen 3 yaitu pada penelitian terdahulu terdapat kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional, sedangkan pada saat ini menggunakan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan (kompensasi).

Perbedaan Penelitian

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada tempat penelitian untuk penelitian terdahulu menggunakan pada karyawan perusahaan manufaktur di Jawa Timur sedangkan untuk penelitian sekarang ini sampel penelitian untuk penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada kantor cabang utama BRI di Gresik.

Ririvega Kasenda (2013)

Penelitian dengan judul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverage Company Manado. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja pada suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. .Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan, penelitian ini menggunakan analisis linear berganda.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian

Persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah:

1. Sama-sama menggunakan variable independen kompensasi dan motivasi kerja.
2. Selain itu dapat dilihat dari sumber data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah data primer dengan menggunakan sampel berupa kuisioner yang

akan dibagikan terhadap para karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui pengukuran alat uji kuisioner yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan dapat menganalisis hasil yang ada sesuai dengan metode analisis yang ditetapkan.

Perbedaan penelitian

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada tempat penelitian untuk penelitian terdahulu menggunakan pada karyawan PT Bangun Wenang Beverage Company Manado sedangkan untuk penelitian sekarang ini sampel penelitian untuk penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada kantor cabang utama BRI di Gresik. Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variable independen saja yaitu motivasi kerja dan kompensasi sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan tiga variable independen yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja sendiri berasal dari kata job performance atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan. Kinerja sendiri adalah hasil dari kegiatan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada seorang pegawai tersebut. Performance atau kinerja merupakan hasil dari sebuah proses kegiatan yang di capai seseorang(Mangkunegara,2005:9).

2.2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu emosional yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau juga dapat dikembangkan dari dorongan orang lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang tersebut. (I Komang Ardhana,2012:193).Motivasi dapat terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang bersifat positif atau negative.

Motivasi positif yang dimaksud adalah bagaimana manajer memotivasi karyawan dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan yaitu dimana seseorang ditawari sesuatu yang bernilai, maksudnya karyawan diberi pujian dalam melakukan pekerjaannya atau juga dapat diberi pujian karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Motivasi negatif yang dimaksud adalah pendekatan yaitu dimana seseorang pekerja yang melakukan pekerjaan bekerja dibawah standar akan mendapatkan ancaman berupa ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan jabatan dan akan diturunkan pangkat.

Rantai-rantai keinginan sasaran perilaku pendekatan seseorang dapat diawali dengan sesuatu kebutuhan atau keinginan manusia.

2. Teori Motivasi Kerja

Menurut I Komang Ardhana (2012) secara garis besar teori-teori motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Teori Maslow Tentang Hirarki Kebutuhan

Menurut Maslow pandangan hidup manusia terdapat pada lima macam kebutuhan yang saling berkesinambungan, kebutuhan-kebutuhan tersebut saling melengkapi dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan-kebutuhan yang paling tinggi untuk aktualisasi diri. Hal tersebut dapat dilihat dari cara manusia memenuhi kebutuhannya dari memulai dari kebutuhan fisik yang bersifat mendasar hingga kebutuhan pada yang tingkatan lebih tinggi. Abraham Maslow berpendapat bahwa hirarki kebutuhan manusia ada lima yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan manusia pada tingkatan paling rendah dimana seseorang manusia memerlukan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, makan, minum, istirahat, dan beraktifitas.
- b. Kebutuhan akan Keamanan, yaitu dimana manusia membutuhkan kebutuhan akan keamanan dalam organisasi mereka, dan juga memaksakan standar-standar perilaku yang jelas.
- c. Kebutuhan Sosial, yaitu dimana seseorang ingin bersosialisasi dengan pihak lain, ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan juga ingin berbagi dan menerima sikap berkawan.
- d. Kebutuhan akan Penghargaan, yaitu mencakup akan kebutuhan untuk mencapai prestasi, kompetensi dan penghargaan diri dalam kelompok.

e. Kebutuhan untuk Merealisasi Diri, yaitu berupa kebutuhan seseorang untuk merealisasi potensi yang ada dalam dirinya agar bias membangun dirinya lebih berkembang secara berkelanjutan menjadi lebih kreatif.

2. Teori ERG dari Clayton P. Alderfer

Teori ini mencakup tipe-tipe akan memenuhi kebutuhan fisiologikal dan material. Kebutuhan untuk tergolong pada kebutuhan tertentu memiliki kebutuhan penting pada kebutuhan lainnya. Kebutuhan kepuasan dapat dicapai karena adanya pemilikan dan pertumbuhan secara bersama-sama, kebutuhan tersebut dapat dicapai sesuai dengan bagaimana seseorang manusia tumbuh dan memanfaatkannya secara maksimal.

3. Teori McCLELLAND

Davis McCLELLAND menyatakan bahwa adanya perbedaan dalam teori motivasi, semua sesuai dengan kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi. Motivasi prestasi sangat berkaitan dengan perkembangan ekonomi. Seseorang yang termotivasi untuk berprestasi memiliki tiga macam ciri umum yaitu sebagai berikut: yang pertama yaitu orang yang termotivasi menyukai pekerjaannya dalam situasi apapun, yang kedua sesulit apapun pekerjaan yang dilakukan akan tetap dikerjakan, dan yang ketiga orang yang termotivasi menyelesaikan pekerjaan bukan karena adanya faktor-faktor lain.

3. Mengukur Model Teori Motivasi Kerja

Model-model pengukuran kinerja yang sering digunakan untuk menilai keinginan kerja karyawan ada dua yaitu, pertama dengan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan keinginan kerja karyawan dan para karyawan diminta

untuk menunjukkan ada atau tidaknya keinginan kerja dalam diri mereka. Prosedur kedua yaitu dengan asumsi bahwa para karyawan memiliki suatu hirarki kebutuhan tuhan, dimana ada suatu kebutuhan tertentu yang lebih kuat dibandingkan dengan kebutuhan lain, dan dimana sesuatu yang lebih kuat tersebut akan diupaya lebih dipenuhi pada waktu permulaan atau pertama.

2.2.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Nasution (2009) kepuasan kerja adalah dimana sikap yang timbul dari masing-masing individu yang kadang dapat merasa senang ketika mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya atau merasa sedih ketika mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, serta dapat menjadi puas ketika hasil kerjanya mendapatkan penghargaan pujian dan bonus.

2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan bagaimana perasanaan-perasaan seseorang para karyawan dalam bekerja, dan berbagai macam aspek macam kerangka kerja. Perasaan-perasaan pekerja tersebut dapat melibatkan dalam aspek pemberian gaji, peningkatan kesempatan kerja, jenis pekerjaan, dan penempatan kerja. Sedangkan perasaan yang saling berhubungan adalah dari faktor umur, kondisi kesehatan, dan pendidikan. Para karyawan akan merasa puas dalam pekerjaanya apabila semua aspek diatas adapat terpenuhi dan adanya aspek dorongan dari dalam dirinya dan juga sebaliknya apabila aspek tersebut tidak terpenuhi para karyawan akan merasa tidak puas.

3. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan kepuasan kerja para karyawan.

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana para karyawan dapat memandang bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut menarik, memberikan kesempatan para karyawan untuk belajar dan juga menerima tanggung jawab.

b. Upah atau gaji

Merupakan balas jasa yang diterima para karyawan selama bekerja dan dimana menganggap bahwa suatu hal ini di anggap adil adil oleh para karyawan setelah melakukan pekerjaan.

c. Kesempatan Promosi untuk jabatan yang lebih tinggi

Bagaimana karyawan dapat saling bersaing untuk bekerja dengan maksimal karena ingin mendapatkan kesempatan promosi jabatan lebih tinggi.

d. Supervisi

Merupakan kemampuan dalam memberikan bantuan secara teknis dan juga dimana rekan kerja memberikan dukungan kepada teman dalam suatu pekerjaan.

e. Rekan Kerja

Merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja dapat memberikan dukungan dan juga musuh dalam pekerjaan untuk mencari tingkat jabatan yang tertinggi.

f. **Kondisi Kerja**

Merupakan bagaimana kondisi disekitar dunia kerja yang baik, lingkungan yang menyenangkan dan teman kerja yang baik akan membuat para karyawan akan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.4 Sistem Penghargaan (Kompensasi)

1. Pengertian Sistem Penghargaan (Kompensasi)

Sistem penghargaan merupakan satu alat pengendalian penting yang digunakan perusahaan untuk memotivasi para karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan oleh perusahaan.(I Komang Ardhana dkk, 2012:153). Penghargaan yang dihasilkan oleh para karyawan dapat dilandasi oleh informasi yang dihasilkan dari penilaian kerja para karyawan. Kompensasi dapat berupa uang dan barang, kompensasi berupa uang artinya kompensasi tersebut di bayar berupa uang di berikan kepada karyawan yang bersangkutan, Sedangkan kompensasi berupa barang diberikan dalam bentuk barang kepada karyawan. Penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kondisi kerja para karyawan untuk memenuhi target.

2. Fungsi dan Tujuan Pemberian Penghargaan (Kompensasi)

Fungsi dan tujuan pemberian sistem penghargaan (kompensasi) adalah sebagai berikut :

a. **Kepuasan Kerja**

Para Karyawan akan memberikan balas jasanya ketika mereka mendapatkan balas jasa dari fisik, sosial, serta egotiknya sehingga para karyawan memperoleh

kepuasa kerja dalam bekerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan para karyawan akan memberikan kepuasan bekerja.

b. Ikatan Kerjasama

Pemberian kompensasi kepada para karyawan akan terjalin ikatan kerjasama yang formal dengan atasannya. Para karyawan diharuskan mengerjakan semua tugas dengan baik sedangkan para atasan diharuskan memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaannya. Jadi setiap pekerjaan yang dilakukan harus ada hubungan yang baik antara karyawan dan atasannya

c. Motivasi

Motivasi karyawan timbul dari balas jasa yang diberikan para karyawan kepada manajer, yaitu dengan kerja keras dan mencapai hasil maka manajer akan lebih mudah untuk memotivasi karyawan.

d. Pengaruh serikat Buruh

Dengan adanya program penghargaan (kompensasi) yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan para karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

e. Disiplin

Para karyawan akan lebih karyawan jika pembelian jasa yang cukup telah diberikan, mereka akan terus bekerja keras dan mentaati peraturan yang berlaku.

f. Stabilitas Karyawan

Prinsip adil dan kelayakan dari atasan akan membuat karyawan lebih kompetitif dalam bekerja, karyawan merasa lebih terjamin karena *turn over* lebih kecil.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan karyawan pada sebuah tujuan yang dimiliki perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Motivasi juga merupakan suatu emosional yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau juga dorongan dari orang lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang tersebut. (I Komang Ardhana, 2012:193).

Dari hasil penelitian Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) menyimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

2.3.2 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nasution (2009) kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan berbagai macam aspek macam kerangka kerja. Perasaan tersebut dapat dilihat dalam aspek pemberian gaji, peningkatan kesempatan kerja, jenis pekerjaan, dan penempatan kerja. Para karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya apabila semua aspek dapat terpenuhi dan adanya aspek dorongan dari dalam dirinya dan juga

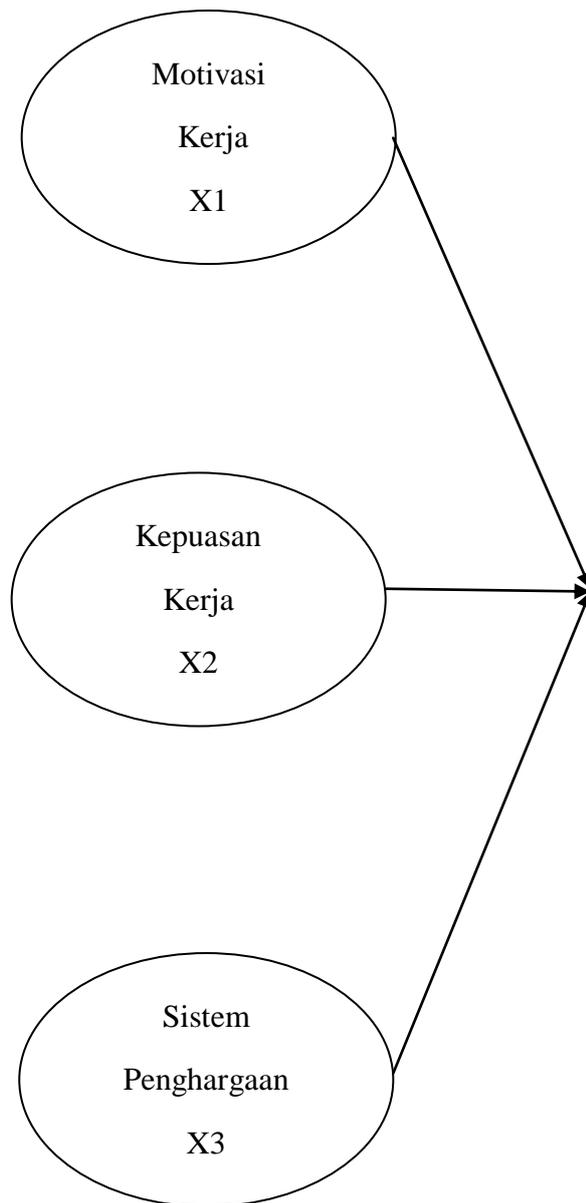
sebaliknya apabila aspek tersebut tidak terpenuhi para karyawan akan merasa tidak puas.

Adanya hubungan antara 2 variabel menurut penelitian Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu (2011) menunjukkan bahwa pada variable motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, faktor motivasi hanya memberikan kontribusi sebesar 13,6% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variable lainnya.

2.3.3 Hubungan antara Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Sistem penghargaan merupakan satu alat pengendalian yang digunakan perusahaan untuk memotivasi para karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan oleh perusahaan. Penghargaan yang dihasilkan oleh para karyawan dapat dilandasi oleh informasi yang dihasilkan dari penilaian kinerja para karyawan, kompensasi yang diberikan yaitu dapat berupa uang atau barang. Menurut I Komang Ardhana (2012) penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kondisi kerja para karyawan untuk memenuhi target.

Hasil dari Rivirega Kasenda (2013) menyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan adanya pokok masalah yang dirumuskan, adanya tujuan penelitian, serta landasan teori maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Sistem Penghargaan (kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan